



BP-ის პრინციპები
დასაქმებულთა უფლებების
და მონობის თანამედროვე
ასპექტის შესახებ

ჩვენ ვალდებულებას ვიღებთ პატივი ვცეთ დასაქმებულთა უფლებებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამუშაო უფლებების შესახებ ძირითადი კონვენციების შესაბამისად და იგივეს ველით ჩვენი კონტრაქტორების, მომწოდებლებისა და ერთობლივი საწარმოებისგან, რომლებშიც ჩვენ ვმონაწილეობთ.

ჩვენ მოვვლით, რომ ჩვენს ოპერაციებში, ერთობლივ საწარმოებსა და მიწოდების ჯაჭვებში დასაქმებულები არ დაექვემდებარებიან შეურაცხყოფას ან არაადამიანურ მოპყრობას, როგორცაა ბავშვთა შრომა, იძულებითი შრომა, ტრეფიკინგი, მონობა ან კატორღული სამუშაოები, დისკრიმინაცია ან შევიწროება. ქვემოთ მოცემული პრინციპები მიზნად ისახავს დაეხმაროს ჩვენს ბიზნესს ამ მოთხოვნების შესრულების კონტროლში, მათ შორის, ჩვენს კონტრაქტორებთან და მომწოდებლებთან.

1. პირობები: შრომითი საქმიანობის დაწყებამდე დასაქმებულებს წერილობითი ფორმით ეცნობებათ დასაქმების პირობები მკაფიო, მათთვის გასაგებ ენაზე და დაქირავების პირობებთან შესაბამისობით, რომლებიც მუდმივად უნდა იქნეს დაცული¹.

2. სამართლებრივი სტატუსი: დასაქმებულებს აქვთ კანონიერი უფლება იმუშაონ თავიანთ დამსაქმებელთან და ფლობდნენ საჭირო ვიზებს, სამუშაო ნებართვებს და მსგავს იურიდიულ დოკუმენტს.

3. ახალგაზრდების დაცვა: 15 წელზე ან კანონით დაწესებული მინიმალური სამუშაო ასაკის (იმის მიხედვით, თუ რომელი ასაკია მაღალი) ქვემოთ ადამიანების სამუშაოდ აყვანა არ ხდება არც პირდაპირ და არც ირიბად.

4. ფულადი მოსაკრებლები: დამსაქმებლები პასუხისმგებელი არიან დასაქმებულთა დაქირავებასთან დაკავშირებულ ყველა ხარჯზე და მოსაკრებელზე, მიუხედავად საფასურის დაწესების ან აკრეფის წესისა და ადგილისა. დასაქმებულები არ იხდიან შრომითი მოწყობის ან სხვა გადასახადებს², მიუხედავად გადახდის მეთოდისა და მიმღებისა. დასაქმებულები არ ახორციელებენ ანაზღაურებიდან რაიმე უკანონო გამოქვითვას სამუშაოს შესანარჩუნებლად ან მომსახურების გაგრძელების მიზნით, ასევე, არ იხდიან არაპროპორციულ ფულად ჯარიმებს დისციპლინური ზომის სახით.

5. პასპორტები და საბუთები: დასაქმებულებისგან არ ხდება მათი პასპორტების, სამგზავრო პირადობის დამადასტურებელი მოწმობის ან სამუშაო სანებართვო დოკუმენტების ჩამორთმევა. დასაქმებულებს შეუძლიათ თავიანთი პასპორტები ან სხვა საბუთები გადასცენ დამსაქმებლებს შესანახად მხოლოდ საკუთარი ნებით და შეუძლიათ თავისუფლად -ჯარიმის ან დაგვიანების გარეშე - მიიღონ მათზე წვდომა მოთხოვნისთანავე.

6. თავისუფალი გადაადგილება: დასაქმებულებს შეუძლიათ მოშალონ შრომითი ხელშეკრულება ჯარიმის გარეშე - შესაბამისი გაფრთხილების საფუძველზე. დასაქმებულებს არ ეკრძალებათ სამუშაო ადგილის ან სამუშაოს დატოვება, გარდა უსაფრთხოების ან უშიშროების კუთხით არსებული გონივრული მიზეზებისა.

7. ანაზღაურება: დასაქმებულებს ხელფასი ეძლევათ დროულად, დასაქმების პირობების მიხედვით. ხელფასები, შეღავათები და ზეგანაკვეთური სამუშაოები, როგორც მინიმუმ, უნდა აკმაყოფილებდეს ეროვნულ საკანონმდებლო სტანდარტებს. გადახდილი ხელფასი და სამუშაო საათები ზუსტად აღირიცხება დროის აღრიცხვის სისტემის მეშვეობით.

8. სამუშაო დრო და დასვენება: დასაქმებულებს არ მოეთხოვებათ იმუშაონ დაუსაბუთებელი მოცულობის საათების, კანონიერ ფარგლებს მიღმა საათების მანძილზე ან შესაბამისი შესვენების და შვებულების გარეშე.

9. საჩივრები: საჩივრების პროცედურის ფარგლებში, დასაქმებულებს შეუძლიათ შეიტანონ საჩივარი, მათ შორის, ანონიმურად და მიიღონ შესაბამისი პასუხები და დროული ინფორმაცია ამ საჩივრის სტატუსისა და მისი განხილვის შესახებ. პრობლემების თაობაზე შეტყობინება შესაძლებელია ნებისმიერი საშუალებით (ფორმალური თუ არაფორმალური) - შურისძიების, დისკრიმინაციის ან შევიწროების შიშის გარეშე.

10. სამუშაო პირობები და დაბინავება: დასაქმებულები სარგებლობენ უსაფრთხო და სანიტარული ნორმების შესაბამისი სამუშაო გარემოთი. უზრუნველყოფილია სუფთა ტუალეტის, სასმელი წყლის და, საჭიროების შემთხვევაში, სანიტარიული საშუალებების ხელმისაწვდომობა საკვების შესანახად. საცხოვრებელი და საკვები (თუკი აღნიშნული გათვალისწინებულია), არის სუფთა, უსაფრთხო და აკმაყოფილებს დასაქმებულების ძირითად საჭიროებებს.

11. დისკრიმინაცია და შევიწროება: შრომითი მოწყობისა და შრომითი ურთიერთობების პრაქტიკაში გამოირიცხება დისკრიმინაცია რასის, კასტის, ეროვნული წარმომავლობის, რელიგიის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სქესის, ოჯახური მდგომარეობის, სექსუალური ორიენტაციის, პროფესიული კავშირის წევრობის ან პოლიტიკური კუთვნილების ან კანონით აკრძალული სხვა ნიშნის მიხედვით. დაუშვებელია ფიზიკური ძალადობა ან დისციპლინური ზომები, ფიზიკური ძალადობის საფრთხე, სექსუალური ან სხვა სახის შევიწროება და სიტყვიერი შეურაცხყოფა ან დამინების სხვა ფორმები.

12. გაერთიანების თავისუფლება: თუკი დასაქმებულები ირჩევენ წარმოდგენილი იყვნენ პროფკავშირების ან საწარმოთა საბჭოების მიერ, დამსაქმებლები - ადგილობრივი კანონმდებლობის შესაბამისად - კეთილსინდისიერად ითანამშრომლებენ იმ ორგანოებთან, რომლებსაც თანამშრომლები ერთობლივად ირჩევენ თავიანთ წარმომადგენლად.

13. კონტროლი: კონტრაქტორები, მომწოდებლები და არა-ოპერატიული ერთობლივი საწარმოები შეიმუშავენ და ამოქმედებენ ადეკვატურ პროცესებსა და კონტროლის მექანიზმს ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით გამოვლენილი ხარვეზების შეტყობინების, მონიტორინგისა და გამოსწორების მიზნით, მათ შორის, თავიანთ მიწოდების ჯაჭვებში.

ამ პრინციპებსა და სამართლებრივ მოთხოვნას ან კოლექტიური ხელშეკრულებას შორის განსხვავებისას, საჭიროა გამოიყენოთ დებულება, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა უფრო მეტ დაცვას შიდა კანონმდებლობის ან კოლექტიური ხელშეკრულების დარღვევის გარეშე.

¹ შრომითი ხელშეკრულება, როგორც მინიმუმ, შეიცავს შემდეგ ელემენტებს: დამსაქმებელი, სამუშაოს ბუნება, მოსალოდნელი სამუშაო საათები, მათ შორის, ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები, ანაზღაურების განაკვეთები, კანონით გათვალისწინებული გადასახადების გამოქვითვა, ანაზღაურების პერიოდი, სარგებელი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, შვებულების და დასვენების დღეების უფლება, რეპატრაციის დებულებები.

² ფულადი მოსაკრებელი მოიცავს შემდეგს: შრომით მოწყობასთან, შეწყვეტასთან, განთავსებასთან, ვიზებთან ან სამუშაო ნებართვებთან დაკავშირებული გადახდები, სახელმწიფო მოსაკრებელი, სამედიცინო გამოკვლევები, ავიაბილეთი ან საერთაშორისო ტრანსპორტის სხვა სახის ხარჯები, საგარანტიო დეპოზიტები, ტრანსპორტირება აეროპორტიდან ან ჩამოსვლის პუნქტიდან საერთო საცხოვრებელამდე ან სხვა საცხოვრებელ ადგილამდე.